

# COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU TERRITOIRE DE LUNÉVILLE À BACCARAT

## SÉANCE DU 28 JUIN 2018

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué le 22 juin 2018, s'est réuni à 20h30 au Salon des Halles – Place Léopold à Lunéville, sous la présidence de Monsieur Laurent de GOUVION SAINT CYR, Président.

**ÉTAIENT PRÉSENTS** : Mmes Rose-Marie FALQUE, Yvette COUDRAY, Jocelyne CAREL, Sabrina VAUDEVILLE, Sabine TIHA, MM. Christian GEX, Bruno MINUTIELLO, Bernard MICLO, Cédric PERRIN, Jacques DEWAELE, François MEYER, Mmes Caroline GEORGÉ, Marie-Jo GEORGES, MM. Fernand PHILIPPE, Alain VINCÉNT, Jean-Paul FRANÇOIS, Mme Florence DUPAYS, MM. Alain THIERY, Mme Marie-Lucie HENRY, MM. Gérald FRANÇOIS, José CASTELLANOS, Serge DESCLE, Etienne CREMEL, Mme Virginie BURTIN, MM. Jean-Christophe AUBERT, Pascal BAUCHE, Frédéric BREGEARD, Pierre-Jean COURBEY, Mmes Anne-Marie di MARINO, Joëlle di SANGRO, MM. Christian FLAVENOT, François FRASNIER, Jonathan HAUVILLER, Mmes Catherine LAURAIN, Colette MANSUY, Catherine PAILLARD, MM. Benoît TALLOT, Thibault VALOIS, Mme Claudine COLAS, MM. Joël GERARD, Francis VILLAUME, Gérard COINSMANN, Gérard RITZ, Mmes Damienne VILLAUME, Marie-Françoise MEYER, MM. Jean-Marie LARDIN, Jean-Marie LECLERE, Pascal MARCHAL, Christian TISSOUX, Jacques PISTER, Laurent GELLENONCOURT.

**ÉTAIENT EXCUSÉS** : MM. Gérald FRANÇOIS (*pouvoir à M. Christian GEX*), Hervé BERTRAND, François GENAY (*Remplacé par M. Thierry CHOFFAT*), Bernard VAUTRIN, Ghislain GALLAND (*pouvoir à M. de GOUVION SAINT CYR*), Mmes Bernadette GAUCHÉ, Edith BAGARD (*pouvoir à M. Frédéric BREGEARD*), MM. Michel BOESCH (*pouvoir à Mme Colette MANSUY*), Ludovic CHAUMET (*pouvoir à M. Jonathan HAUVILLER*), Mmes Annie GUILLEMOT (*pouvoir à Mme Catherine LAURAIN*), Alexandra HUGO, Laurie JOCHAUD du PLESSIX, MM. Jacques LAMBLIN (*pouvoir à Mme Catherine PAILLARD*), Jean-Luc LEFEUVRE (*pouvoir à M. François FRASNIER*), Bernard RECOUVREUR (*pouvoir à M. Jean-Christophe AUBERT*), Mmes Daphné VELTIN-DESSAUVAGES, Marie VIROUX (*pouvoir à M. Christian FLAVENOT*), Michèle WALTER (*pouvoir à Mme Joëlle di SANGRO*), MM. Pascal BURGAIN, Jean-Luc DEMANGE (*pouvoir à M. Alain THIERY*), Vincent VAUTHIER (*pouvoir à Mme Virginie BURTIN*), Bernard ZABEL (*remplacé par M. Alain FORTIER*), Philippe ALAVOINE (*pouvoir à M. Francis VILLAUME*)

**ÉTAIENT ABSENTS** : M. Gérald BARDOT, Mmes Brigitte FLEURANTIN, Anne LASSUS, M. René KRYZS

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE** : Mme Virginie BURTIN

**RAPPORTEUR** : M. Fernand PHILIPPE

EXTRAIT DE LA DÉLIBÉRATION CI-CONTRE AFFICHÉ LE 5 JUILLET 2018 AU SIÈGE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU TERRITOIRE DE LUNÉVILLE À BACCARAT

### DÉLIBÉRATION N° 2018-153 : Ressources Humaines – Mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,  
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,  
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique d'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale,  
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Le RIFSEEP est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Le RIFSEEP, mis en place pour la Fonction Publique d'Etat, est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**)
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**CIA**) basé sur l'entretien professionnel.

Dans ce contexte, la collectivité doit fixer les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités concernant l'IFSE et le CIA selon les modalités suivantes :

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emploi suivants :

- attachés territoriaux
- rédacteurs territoriaux
- adjoints administratifs territoriaux,
- éducateurs territoriaux des APS,
- adjoints territoriaux du patrimoine,
- agents de maîtrise territoriaux,
- bibliothécaires territoriaux,
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- adjoints techniques territoriaux.

Le cadre d'emploi des Conseillers Territoriaux des Activités Physiques et Sportives est exclu du dispositif.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
- éventuellement, d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Il est proposé de mettre en œuvre le RIFSEEP de la manière suivante au sein de la CCTLB :

- **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

#### **Les bénéficiaires de l'IFSE**

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- les agents contractuels de droit public en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- les agents contractuels de droit public remplaçant un fonctionnaire à temps complet, temps non complet et temps partiel pour autant qu'ils soient bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 6 mois consécutifs et qu'ils remplacent un agent en arrêt de maladie durant plus de 6 mois.

#### **Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :**

- les agents vacataires
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1 de la loi n°84- du 26 janvier 1984 (emplois non permanents)
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (emplois non permanents)
- les agents de droit privé : CAE-CUI, emploi avenir, apprentis
- les assistantes maternelles.

**Les critères pour l'IFSE : tableau en annexe 1** de la présente délibération

### **Sort de l'IFSE en cas d'absence**

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- Congés annuels (plein traitement)
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement)
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)

En cas de congés maladie ordinaire, une retenue de 1/30<sup>ème</sup> de l'IFSE mensuelle est appliquée par jour d'absence au-delà du 21<sup>ème</sup> jour (sans hospitalisation) abattement au prorata du temps d'absence. Les périodes s'entendent en année glissante, c'est-à-dire que les jours comptés sont sur une année à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt (même principe que sur le demi traitement).

En cas d'hospitalisation (sauf cure thermale), y compris l'hospitalisation à domicile et de jour, suivies d'une période de convalescence, une retenue de 1/30<sup>ème</sup> de l'IFSE mensuelle est appliquée par jour d'absence au-delà du 91<sup>ème</sup> jour, abattement au prorata du temps d'absence. Cette disposition s'entend également en année glissante comme ci-dessus.

L'abattement résultant des périodes d'absences du mois M sera opéré sur le traitement du mois suivant (M+1).

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (requalification du congé), l'IFSE qui lui a été versée durant ce même congé lui demeure acquise. En revanche, il n'y a pas de versement pour la ou les périodes de congé de longue maladie ou de congés de longue durée ultérieures.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

### **Définition des groupes de fonction**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les Fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupe au regard des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

- fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emploi de référence, soit :

- 3 groupes de fonction pour les catégories A (2 groupes pour la filière culturelle : réglementaire),
- 3 groupes de fonction pour les catégories B (2 groupes pour la filière culturelle : réglementaire)
- 2 groupes de fonction pour les catégories C

### **Montants maximum individuels annuels**

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emploi (à titre indicatif)</b>	<b>Montant maximal individuel annuel IFSE</b>	<b>Plafond de l'Etat</b>
<b>Filière administrative</b>				
Attaché territorial	Groupe 1	Direction Générale (DGS, DGA, DST...)	36 210 €	36 210 €

	Groupe 2	Responsable de service	32 130 €	32 130 €
	Groupe 3	Chargé(e) de mission	25 500 €	25 500 €
Rédacteur territorial	Groupe 1	Responsable de service	17 480 €	17 480 €
	Groupe 2	Coordinateur - Responsable	16 015 €	16 015 €
	Groupe 3	Instruction avec expertise, spécialiste, assistant de direction...	14 650 €	14 650 €
Adjoint administratif territorial	Groupe 1	Coordination, gestionnaire comptable, RH, marchés publics, assistant de direction	11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	10 800 €
<b>Filière technique</b>				
Agent de maîtrise territorial	Groupe 1	Chef d'équipe, spécialiste	11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	10 800 €
Adjoint technique territorial	Groupe 1	Chef d'équipe, spécialiste	11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €	10 800 €
<b>Filière culturelle</b>				
Bibliothécaire	Groupe 1	Responsable de service	29 750 €	29 750 €
	Groupe 2	Coordinateur - Spécialiste	27 200 €	27 200 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Responsable de service	16 720 €	16 720 €
	Groupe 2	Coordinateur, spécialiste	14 960 €	14 960 €
Adjoint territorial du patrimoine	Groupe 1	Chef d'équipe – Animation de groupe	11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'accueil, agent d'exécution	10 800 €	10 800 €
<b>Filière sportive</b>				
Le cadre d'emploi des Conseillers Territoriaux des Activités Physiques et Sportives est exclu du dispositif				
Educateur territorial des APS	Groupe 1	Chef d'équipe - Coordination	17 480 €	17 480 €
	Groupe 2	Instructeur	16 015 €	16 015 €

Les autres cadres d'emplois concernés (techniciens et ingénieurs territoriaux) seront étudiés et délibérés suite à leurs parutions dans un délai maximum de trois mois suivant la parution.

#### **Modalités de versement**

L'IFSE est versé mensuellement.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

#### **Modalités de réexamen**

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans au moins en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

#### **Cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail de nuit,
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité d'intervention
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

### **Clause de sauvegarde**

Une clause de sauvegarde sera appliquée à la part fixe de l'agent jusqu'à ce que le montant de son IFSE, établi en application du RIFSEEP proposé par la CCTLB, soit supérieur au montant détenu par l'agent avant la mise en œuvre du RIFSEEP.

- **Le complément Indemnitare Annuel (CIA)**

#### Les bénéficiaires

Bénéficiaire du CIA :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation,
- Les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- Les agents contractuels de droit public employés en application des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- Les agents contractuels de droit public remplaçant un fonctionnaire à temps complet, temps non complet et temps partiel, pour autant qu'ils soient bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 12 mois consécutifs et qu'ils remplacent un agent stagiaire, titulaire, en CDI en maladie durant plus de 12 mois.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- Les agents vacataires ;
- Les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activités en application de l'article 3-1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Les agents de droit privé : CAE- CUI, emplois d'avenir, apprentis ;
- Les assistantes maternelles.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de service.

#### Définitions des critères

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation d'objectifs :

Ponctualité, assiduité,  
Organisation du travail,  
Prise d'initiative et responsabilité,  
Réalisation des objectifs,  
Souci d'efficacité et de qualité du travail,  
Investissement et participation dans la fonction

- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :

Mise en œuvre des spécificités du métier,  
Respect des directives et des procédures  
Adaptation au changement,

Entretien et développement des compétences.

- Critères liés aux qualités relationnelles :

Sens de la communication  
Présentation et attitude  
Réserve et discrétion professionnelles  
Positionnement à l'égard de la hiérarchie  
Coopération avec les collègues  
Relation avec le public et les usagers.

#### Détermination du montant du CIA

Détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

	<b>Attribution de points</b>
<b>Comportement insuffisant et / ou compétence à acquérir</b>	0 point
<b>Comportement à améliorer et / ou compétence à développer</b>	1 point
<b>Comportement satisfaisant et/ou compétences maîtrisées</b>	2 points
<b>Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence</b>	3 points

<b>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs</b>	
Ponctualité - Assiduité	/ 3 points
Organisation du travail	/ 3 points
Prise d'initiative et responsabilité	/ 3 points
Réalisation des objectifs	/ 3 points
Soucis d'efficacité et de qualité de travail	/ 3 points
Investissement et participation dans la fonction	/ 3 points
<b>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</b>	
Mise en œuvre des spécificités du métier	/ 3 points
Respect des directives et des procédures	/ 3 points
Adaptation au changement	/ 3 points
Entretien et développement des compétences	/ 3 points
Exercice de responsabilité supérieure à celle de l'agent (cf fiche de poste et grade) pendant plus de 90 jours	/ 3 points
<b>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</b>	
Sens de la communication	/ 3 points
Présentation et attitude	/ 3 points
Réserve et discrétion professionnelles	/ 3 points
Positionnement à l'égard de la hiérarchie	/ 3 points
Coopération avec les collègues (relation interne)	/ 3 points
Relation avec le public, les usagers (relations externe)	/ 3 points
<b>Total de points .../54</b>	

A noter que deux critères sont à prendre en compte uniquement si l'agent a été concerné durant l'année à savoir :

- Exercice de responsabilité supérieure à celle de l'agent (cf fiche de poste et grade) pendant plus de 90 jours,
- Relation avec le public, les usagers (relations externe).

Les agents qui ne seront pas concernés par un ou deux des critères ci-dessus, seront notés sur 51 ou 48 points.

Nombre de groupe par cadre d'emploi

Cadre d'emploi	Groupes de fonctions	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel CIA	Plafond de l'Etat
<b>Filière administrative</b>				
Attaché territorial	Groupe 1	Direction Générale (DGS, DGA, DST...)	6 390 €	6 390 €
	Groupe 2	Responsable de service	5 670 €	5 670 €
	Groupe 3	Chargé(e) de mission	4 500 €	4 500 €
Rédacteur territorial	Groupe 1	Responsable de service	2 380 €	2 380 €
	Groupe 2	Coordinateur - Responsable	2 185 €	2 185 €
	Groupe 3	Instruction avec expertise, spécialiste, assistant de direction...	1 995 €	1 995 €
Adjoint administratif territorial	Groupe 1	Coordination, gestionnaire comptable, RH, marchés publics, assistant de direction	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	1 200 €
<b>Filière technique</b>				
Agent de maîtrise territorial	Groupe 1	Chef d'équipe, spécialiste	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	1 200 €
Adjoint technique territorial	Groupe 1	Chef d'équipe, spécialiste	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €	1 200 €
<b>Filière culturelle</b>				
Bibliothécaire	Groupe 1	Responsable de service	5 250 €	5 250 €
	Groupe 2	Coordinateur - Spécialiste	4 800 €	4 800 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Responsable de service	2 280 €	2 280 €
	Groupe 2	Coordinateur, spécialiste	2 040 €	2 040 €
Adjoint territorial du patrimoine	Groupe 1	Chef d'équipe – Animation de groupe	1 260 €	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'accueil	1 200 €	1 200 €
<b>Filière sportive</b>				
Le cadre d'emploi des Conseillers Territoriaux des Activités Physiques et Sportives est exclu du dispositif.				
Educateur territorial des APS	Groupe 1	Chef d'équipe - Coordination	2 380 €	2 380 €
	Groupe 2	Instructeur	2 185 €	2 185 €

**La répartition IFSE et CIA**

Le montant de base individuel du CIA de l'année N est calculé sur la base de :

- 30 % de l'IFSE théorique pour les catégories C,
- 20 % de l'IFSE théorique pour les catégories B,
- 10 % de l'IFSE théorique pour les catégories A,

annuelle brute de l'agent de l'année N-1, non impactée par la maladie.

**Le calcul du CIA**

Le calcul du CIA se fera proportionnellement aux résultats de l'évaluation (attribution des points).

Exemple :

Ainsi, un agent ayant atteint les 48 points se verra octroyer 100 % du montant de son CIA (s'il n'est pas concerné par les deux critères facultatifs). Un agent ayant atteint 51 ou 54 points se verra octroyer 100 % du montant de son CIA s'il remplit l'ensemble ou l'une des conditions facultatives.

Un agent ayant atteint 24 points se verra octroyer 50 % du montant de son CIA, s'il n'est pas concerné par les deux critères facultatifs.

**Modalités de versement**

Le CIA est versé mensuellement.

Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Il est rappelé aux responsables de service l'obligation d'effectuer l'entretien professionnel de leurs agents au plus tard le 28 février de l'année N+1.

### **Clause de sauvegarde**

Une clause de sauvegarde sera appliquée à la part variable de l'agent jusqu'à ce que le montant de son CIA, établi en application du RIFSEEP proposé par la CCTLB, soit supérieur au montant détenu par l'agent avant la mise en œuvre du RIFSEEP (bonification ex CCL).

Cette clause de sauvegarde sera mise en œuvre pour les entretiens professionnels qui évaluent les années 2018 et 2019.

Lorsque la clause de sauvegarde préserve un montant de part fixe, que ce montant, additionné du CIA théorique dépasse le montant total du RIFSEEP théorique (IFSE + CIA), le montant de la part fixe sera diminué du montant théorique du CIA.

A noter que pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 décembre 2018, la part variable qui sera versée mensuellement correspondra au montant attribué mensuellement au titre de la bonification 2017.

Un bilan annuel de l'application de ce dispositif sera présenté en Comité Technique.

La mise en œuvre du dispositif RIFSEEP au sein de la CCTLB, a été présentée le 15 juin 2018 lors d'un Comité Technique et a reçu un avis favorable à l'unanimité.

*Le Conseil communautaire, après avis du Comité Technique et du Bureau, à l'unanimité,*

- Propose d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), tel que présenté ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, étant entendu que le versement du CIA sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en prenant en compte les entretiens professionnels qui auront lieu avant le 28 février 2019,
- Autorise le Président à signer tout acte et document utiles,
- Inscrit les dépenses nécessaires au Budget Principal, Assainissement et Propreté de l'exercice 2018.

Fait et délibéré à Lunéville, le 28 juin 2018.

Pour expédition conforme,  
Le Président,  
Laurent de GOUVION SAINT CYR.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

054-200070324-20180628-2018-153-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 03/07/2018

Affichage : 05/07/2018